

職業ストレスについての研究（その１） —大学生が予期する職業ストレスについて—

The Study of Occupational Stress
— About the Occupational Stress that University Students Anticipate —

李艶
Li Yan

要 約

本研究は大学生を対象に、将来就職後に予期される職業ストレスとそのストレス反応を検討するため、近畿地方の４大学に在籍する大学生、男性121名、女性111名を対象にして、職場ストレス質問紙（島津ら、1997によって、作成され、筆者が大学生用に改変した）及び職業におけるストレス反応質問紙（小杉、2000によって、作成され、筆者が大学生用に編集した）について、調査を実施した。その結果、男女大学生に予期される職業ストレスとそのストレス反応のパターンが確認された。本研究の成果は、若者の社会人としての基礎能力、つまりストレスコントロール力を身に付けさせるための一助になるであろう。

Key Words：予期された職業ストレス、予期された職業ストレス反応疲労、能力、抑うつ、緊張感、循環器系不調

はじめに

現代において、あらゆる職業・職種において、様々な種類の「職業ストレス」が高まってきているために、その対応策を考えるとともに、人間の本性に沿った人間らしい労働のあり方、つまり QOWL（Quality of Working Life、労働生活の質）を高めることや、「労働の人間化」などといわれる新しい積極的な価値観に基づく施策が求められている。

1. 職業ストレスとは

まず、「職業ストレス」とは何であるかから考えていこう。この用語は、従来から「産業ストレス」、「組織ストレス」、「職務ストレス」、「職場ストレス」などともいわれてきた。更に近年「キャリア・ストレス」という言い方も見られる。いずれも、ほぼ同じ概念として用いられているが、表現上に微妙なニュアンスの違いが認められる。すなわち、産業、組織、職務などを冠した表現においては、やや使用者側や管理者側からの捉え方が窺えるのに対して、職業や職場やキャリアの場合は、働く人々の側に立った見方が、より強く込められているように感じられる。

しかし、「キャリア・ストレス」と言った場合には、“キャリア”とは、単に、専門的職業や職業的経歴といった職業活動に限定するのでなく、個人が一生涯にわたって経験し、身に付けていく職業的能力をはじめとして、さまざまな社会的活動や役割などを含めて、自己実現的な概念として見る場合には、この用語（キャリア・ストレス）が、より適切で包括的なものになるであろう。なぜならば、職業活動をしている社会人だけでなく、そのための準備期間中の在学中の青少年、職業から引退した高齢者、未就業の社会人、専業主婦など、子どもから大人まで全ての年齢層におけるキャリア発達やキャリア創造に関わる問題としてのキャリア・ストレスについて取り上げる必要があり、今後の新しい展望が開かれることになるだろう。けれども、日本では、この用語や考え方は十分に熟していないため、以下「職業ストレス」という従来の考え方に基づいて、この研究を進めることにする。

職業ストレスについては、一致した定義がなされているわけではなく、それゆえ、ストレス発生の原因や過程に関する考え方（職業ストレス・モデル）にも様々なものが提唱され、発展してきた。職業ストレスの定義として、筆者が現時点において最も包括的で適切なものとするものは、ベアーとニューマン（Beehr, T.A. & Newman, J.E. 1978）の以下のような定義である。「組織、職務に関連する諸要因が、労働者（の諸要因）と相互作用して、その人の精神機能が尋常でなくなるような心理的または生理的变化を生じさせる条

件」(金井淳子訳, 2007)。すなわち, 職業ストレスは, 職場における様々な種類の負荷(ストレッサー)のみから生じるのではなく, 個人の側の様々な心身の諸特性が媒介(もしくは調整)して生起する。その諸特性によって, 実際にストレス反応・症状(ストレイン)が生じたり, 生じなかったりするし, また生じた場合にも, その症状や程度に個人間の違いが出てくる, ということである。そこで, 次に職業ストレスを引き起こす実際の諸要因や近年の実態について述べることにする。

2. 職業ストレスの様相

ストレスとは, もともと物質に対する物理的な圧力や, そのために生じる歪みということであるが, 生体におけるストレスとは, 外部から侵襲する刺激によって生起する生理・身体的変化や心理的变化(緊張感・不安等)が, 人間などの生命体におけるストレスの本態である。さらに, 我々は何らかのストレスによって, わが身と環境の不調和を感じ, 環境への適応行動をとることができる。たとえば, 気温変化に応じて, 衣服を調節する。対人関係や仕事などにおいても, 同様である。従って, 適度のストレスは, 適応をはじめとして行動への動機づけや行動の持続など生きていくために必要不可欠なものである。一方, 何事にも「適度の程度」があるように, その人にとって過重なストレスの場合には, それに耐えたり, うまく対応したりできなくなり, 異常な心身の状態が生ずる。これが, 社会一般に言われるところのストレスである。前者は, ユーストレス(有益ストレス), 後者は, ディストレス(有害ストレス)として区別される。

職業ストレスという場合は, 一般に, このディストレスとしての現象を問題として, 個人の職業活動や日常生活全般にわたって生じる不適応状態をいう。さて, 職業ストレスを引き起こす源(ストレッサー)は, 実に多岐にわたる。サザランドとクーパー(Sutherland,V.J., & Cooper,C.L.1988: 田中1992による)は, 職業ストレス源として, 下のような6要因を挙げている。

- ① 仕事固有のもの(劣悪な身体的労働条件, 過剰な仕事の負担, 時間的圧迫, 身体的危険, など)

- ② 組織内の役割（役割の不明確さ, 役割の葛藤, 役割のイメージ, など）
- ③ キャリアの発達（昇進し過ぎ, 昇進不足, 職務の安定性の欠如, 向上心阻止, など）
- ④ 仕事上の人間関係（上司・部下・同僚との問題, 権限委譲の難しさ, など）
- ⑤ 組織構造と風土（意志決定参加の機会欠如, 予算などによる行動制限, 会社の方針, 効果的指導のなさ, など）
- ⑥ 組織生活以外から生じるもの（家庭の問題, 生活上の危機, 個人の信条と会社方針との葛藤, など）

このうち①～⑤までは、組織内の要因であり、⑥は、組織外の個人的および家庭的な要因である。サザランドらはさらに、これらのストレスにさらされた結果生起する反応・症状（ストレイン）として、2つの段階を分けている。すなわち、第1段階（比較的軽い職場的不健康の徴候：心臓弛緩時の血圧上昇、コレステロール値上昇、心拍数増加、喫煙、抑うつ気分、逃避的飲酒、職務不満足、労働意欲喪失など）、第2段階（疾病としての症状：虚血性心疾患、精神疾患など）である。

さて、職業生活の中で人は様々な事柄を経験するが、同じストレスサーを経験しても人によって、さまざまなストレス反応が生じる。人々は、出来事の受け止め方が違うので、それによって取る行動も違ってくる。すなわち、ストレスサーに対するコーピング（対処行動）の問題であり、人がストレスサーをいかなるものとして受け止め、いかに対処するかによって、引き起こされるストレス反応は異なるのである。

島津他（1997）、小杉（2000）は、職場のメンタルヘルス活動において、従業員が自らの職場の状況をどのように受け止め、何についてどの程度負担を感じているのか（職場ストレスサー経験）、また現在どのような心理的苦痛や身体的不調を感じており（ストレス反応）、それに対してどの程度職場の状況が影響しているかを検討した。その結果、ストレスサーとしては過度の圧迫感、役割の不明瞭性、能力の欠如感、過度の負担感の4つの要因を、

ストレス反応としては、怒り、循環器系の不調、対人場面での緊張感、疲労、過敏、抑うつ⁶の6つの要因を見出している。

一方、大学生は将来の職業に対して、どのようなストレスやストレス反応を予期しているのだろうか。この要因は大学生の職業選択・職業意識・就職活動にも影響を及ぼすに違いない。現在社会は、特に職業人の社会的不安が高まり、働く意欲の低下現象が顕著になってきている。その影響を受けて、在学中の児童・青年の職業意識に大きな揺れが生じ、ニート予備軍の量産につながっていることが予測される。大学生が予期する職業ストレスを究明することは、大学生の職業に対する不安を緩和し、働く意欲を高める対策を考えていくことに役に立つであろう。

本研究は、大学生を対象に、彼等が予期する職業ストレスとそのストレス反応を検討することを目的とする。

方 法

被調査者 滋賀県、京都府、兵庫県の各府県にある大学に在籍する学部生と院生で、男性121名、女性111名を対象にして、調査を実施した。

質問紙 調査にあたって使用した質問紙は以下のように構成されている。

1. 職業ストレスの質問

この質問紙は島津ら（1997）によって作成されたものを、筆者が大学生用に改変した。質問紙は過度の圧迫感（6項目）、役割の不明瞭性（6項目）、能力の欠如感（9項目）、過度の負担感（7項目）の4つの下位尺度から構成されている。

2. 職業におけるストレス反応の質問

この質問紙は小杉（2000）によって作成されたものを、筆者が大学生用に改変した。質問紙は怒り（6項目）、循環器系の不調（5項目）、対人場面での緊張感（7項目）、疲労（5項目）、過敏（4項目）、抑うつ（10項目）の6つの下位尺度から構成されている。

以上1と2を合わせた全65項目からなる「予期される職業ストレス調査」は付録として示されている。いずれの尺度の回答方法は「全く当てはまらない」「余り当てはまらない」「どちらでもない」「ややあてはまる」「よく当てはまる」の5段階で質問した。

調査期間および手続き 調査は2009年4月から10月までの期間に実施した。実施にあたって、筆者が十数回に渡って、各大学に出かけて、授業時間の前後に集団で調査を実施した。

結 果

1. 男性が予期するストレスとストレス反応の因子構造

男女の因子構造を別々に検討するため、男女別にストレスとストレス反応の計65項目について、因子分析の主成分分析（Promax 回転）を行った。因子数について、まとまっていて、解釈しやすい10因子を指定し、その結果は表1（男性）と表2（女性）に示す。

表1は男性が予期するストレスとストレス反応の因子構造を表している。**第1因子**は、「希望を持ってない」「いつも気が滅入っている」「引け目を感じることが多い」「孤独を感じていることが多い」「自信が持たなくなってきた」「人にあうのがわずらわしい」「元気が出ない」「自分は孤独だと思う」「抑うつ気分だ」「今までの生き方は間違っていた」「いつも緊張している」「引っ込み思案なほうである」「仕事を少ししただけで疲れる」の各項目に高い負荷量があり、「**抑うつと疲労**」の因子と定義した。**第2因子**は、「仕事を続ける上で邪魔が多い」「よく知らない分野の仕事を担当している」「私の仕事は一人で行うには多すぎる」「ノルマや納期に追われる業務を担当している」「仕事でよい成績を出すよう、非常に期待されている」「複数の上司の指示に食い違いが多い」「今の仕事がとても複雑だ」「数多くの仕事をこなさなければならない」「なかなか決心がつかない」「職場の内容について説明が不明瞭である」「批判されると非常に気になる」「部下の仕事について責任がある」「見知らぬ人に会うと非常に落ち着かない」「どこに行っても仕事のことが頭か

ら離れない」「上司と部下それぞれの要求に挟まれている」「上司が見ていると、仕事が手につかない」の各項目に高い負荷量があり、「**過度の負担と緊張感**」と定義した。**第3因子**は、「ちょっとしたことで腹を立てる」「すぐカッとなる」「ひどく腹を立てることが多い」「自分の思い通りにならないとカッとなる」「ちょっとしたことで感情を害しやすい」「自分の仕事は社会的に尊敬されていない」「職場で自分の権限がどれほどなのかわからない」「部下の相談に乗らなければならない」「職場での時間を自分で適切に配分できない」の各項目に高い負荷量があり、「**怒りと能力の欠如（権限・時間・大事さ）**」と定義した。**第4因子**は、「有給休暇が取れない」「疲れてぐったりすることがよくある」「仕事を終えた時、疲れきっている」「自分の健康が気になって仕方がない」「今の仕事にははっきりした目標や目的がない」「部署の決定事項にほとんど影響力がない」「仕事の成果が高く評価されない」「現在担当している業務に興味を持てない」「朝起きた時から疲れきっている」「部下の仕事について責任がある」の項目に高い負荷量があり、「**疲れと過度の圧迫（部下の仕事、休暇）**」と定義した。**第5因子**は、「心臓が異常に早く打つことがある」「動悸がして苦しいことがある」「息が苦しいことがよくある」「人に会うのがわずらわしい」「上司がくると、震えるほど緊張する」の各項目に高い負荷量があり、「**循環器系の不調**」と定義した。**第6因子**は、「見知らぬ場所に行くとき非常に落ち着かない」「心を許す同僚が少ない」「職場で自分に何が期待されるのかわからない」「現在担当している業務に興味を持てない」の各項目に高い負荷量があり、「**能力欠如（興味ない）と緊張**」と定義した。**第7因子**は、「今の仕事は退屈である」「指図されると腹が立つ」「重要でない仕事を担当している」の項目に高い負荷量があり、「**役割不明瞭**」と定義した。**第8因子**は「息切れしやすい」「仕事のやり方が不適切」の各項目に高い負荷量があり、「**能力欠如（仕事のやり方）**」と定義した。**第9因子**は「神経質なほう」「神経過敏なほう」の項目に高い負荷量があり、「**過敏**」と定義した。**第10因子**は1つの項目「部下の成長に責任がある」の各項目に高い負荷量があり、「**過度の圧迫（部下）**」と定義した。

2. 女性が予期するストレスとストレス反応の因子構造

表2は女性が予期するストレスとストレス反応の因子構造を表している。第1因子は、「数多くの仕事をこなさなければならない」「ノマルや納期に追われる業務を担当する」「複数の上司の指示に食い違いがある」「仕事を続ける上で邪魔が多い」「私の仕事は一人で行うには多すぎる」「仕事の成果が高く評価されない」「今の仕事がとても難しく複雑だ」「職務内容についての説明が不明瞭だ」「有給休暇がとれない」「疲れてぐったりすることがよくある」「批判されると非常に気になる」「引っ込み思案なほうである」「部下の仕事について責任がある」「職場で自分の責任範囲がどこまでかわからない」「見知らぬ人に会うと落ち着かない」「上司と部下の要求に挟まれている」「よく知らない分野の仕事をする」「現在担当している業務に興味を持てない」「仕事を終えたとき、疲れきっている」の各項目に高い負荷量があり、「**過度の負担、役割不明瞭と緊張感**」と定義した。第2因子は、「人生に希望がもてない」「いつも気がめいている」「元気がない」「生き方が間違っている」「抑うつ気分」「人に会うのがわずらわしい」「孤独感を感じる」「自信が持てなくなる」「ひけ目を感じるが多い」「孤独だ」「仕事が難しい」「仕事でよい成果が出すよう期待される」「すぐカッとなる」「ひどく腹が立つ」「ちょっとしたことで腹が立つ」の各項目に高い負荷量があり、「**抑うつ・怒りと仕事の疲労**」と定義した。第3因子は、「自分の思い通りにならないとカッとなる」「指図されると腹が立つ」「ちょっとしたことで感情を害しやすい」「部署の決定事項にほとんど影響力がない」の項目に高い負荷量を持ち、「**怒りと能力の欠如（影響力）**」と定義した。第4因子は、「仕事を終えた時、疲れきっている」「動悸がして苦しいことがよくある」「心臓が異常に早く打つことがある」「胸や心臓に痛みが走ることがある」「重要でない仕事を担当している」「今の仕事が退屈である」の各項目に高い負荷量があり、「**循環器系の不調と役割不明瞭（重要さ）**」と定義した。第5因子は、「仕事のやり方が不適切」「職場で自分に何が期待されているか分からない」「部下の成長に関して責任がある」「神経質な方である」「職場での時間を自分で適切に配分で

きない」「今の仕事ははっきりした目標や目的がない」の各項目に高い負荷量があり、「**能力の欠如（目標・部下・時間）と過敏**」と定義した。第6因子は、「上司が見ていると、仕事が手につかない」「いつも緊張している」「上司がくると震えるほど緊張している」「なかなか決心がつかない」「神経質な方である」の各項目に高い負荷量があり、「**対人緊張感と過敏・疲労**」と定義した。第7因子は、「部下の相談にのらなければならない」「職場での自分の権限がどれほどなのかわからない」「会議などで質問されると、取り乱す」の各項目に高い負荷量があり、「**過度の負担と能力の欠如による緊張感**」と定義した。第8因子は「息が切れやすい」「朝起きた時から疲れ切っている」の各項目に高い負荷量を持ち、「**疲労**」と定義した。第9因子は「心を許せる同僚が少ない」「自分の健康が気になって仕方がない」「自分の仕事が社会的に尊敬されていない」の各項目に高い負荷量があり、「**役割不明瞭（同僚）と能力欠如（重要さ）と過敏**」と定義した。第10因子は「どこにいても仕事のことが頭から離れない」（逆転項目）の各項目に高い負荷量があり、「見知らぬ場所に行くと非常に落ち着かない」の各項目に高い負荷量があり、「**緊張感**」と定義した。

3. 尺度の信頼性の検討

男女それぞれにおいて、予期されるストレッサーとストレス反応の因子について、尺度の信頼係数（ α ）、平均、標準偏差をまとめた結果が表3と表4に示されている。

質問紙は全体として男女を問わずに、内的一貫性が見られ、尺度の信頼性が確認された。因子ごとの信頼性を検討した結果、男性の場合は因子1から因子9まで、ある程度の信頼性が認められた。因子10は該当項目1項目しかないで、信頼性の検討を省いた。女性の場合は、因子1から因子6まで、ある程度の信頼性が認められたが、因子7から因子10まで信頼性が認められなかった。

表1 男性の予期されたストレスとストレス反応の因子構造

項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9	因子10
項目62	0.813	0.153	0.125	0.131	0.164	0.029	0.057	-0.048	-0.068	0.058
項目61	0.773	0.214	0.193	0.135	0.156	-0.035	0.114	0.227	-0.009	-0.027
項目63	0.750	0.130	0.189	0.034	0.067	0.231	0.030	0.102	0.092	-0.115
項目65	0.744	0.211	0.212	0.127	0.128	0.090	0.011	-0.146	0.153	0.047
項目64	0.737	0.294	0.188	0.063	0.044	0.242	-0.025	0.070	0.066	0.072
項目59	0.731	0.208	0.101	0.155	-0.036	-0.090	0.152	0.226	0.122	0.198
項目60	0.725	0.236	0.162	0.126	0.133	-0.012	0.158	0.269	0.047	0.146
項目57	0.656	0.188	0.245	0.135	0.191	0.106	0.025	0.046	0.123	-0.057
項目56	0.645	0.363	0.193	0.098	0.195	0.133	0.009	0.181	-0.017	0.040
項目58	0.639	0.189	0.251	0.056	0.171	0.131	0.068	0.044	-0.037	-0.205
項目8	0.466	0.040	0.007	0.057	0.383	0.273	-0.155	0.119	0.338	-0.119
項目50	0.435	0.429	0.031	0.180	0.128	0.193	-0.083	-0.082	0.194	-0.069
項目28	0.368	0.290	0.303	0.346	0.260	-0.305	-0.052	0.079	0.104	-0.143
項目40	0.329	0.758	0.133	0.061	-0.107	-0.001	0.063	0.186	0.039	-0.044
項目36	0.272	0.698	0.155	0.218	0.038	0.245	0.160	0.039	0.112	0.010
項目51	0.191	0.681	0.154	0.248	0.048	0.036	-0.018	0.180	-0.055	-0.074
項目53	0.136	0.681	0.306	0.219	0.108	0.049	-0.062	0.033	0.050	0.119
項目42	0.245	0.678	0.290	-0.006	0.043	0.053	0.174	-0.013	0.059	-0.051
項目31	0.113	0.675	-0.057	0.354	-0.128	0.078	0.040	0.239	0.114	0.097
項目38	0.387	0.632	0.196	0.255	0.012	0.218	-0.022	0.032	0.003	-0.140
項目48	0.259	0.592	0.340	0.292	0.090	0.164	-0.039	-0.093	-0.078	0.273
項目55	0.501	0.530	0.117	0.176	0.130	0.101	-0.066	-0.174	0.023	-0.067
項目29	0.231	0.513	-0.078	0.360	-0.160	0.116	0.183	0.357	0.158	-0.200
項目45	0.119	0.495	0.070	0.389	-0.181	0.208	-0.138	0.140	-0.031	-0.221
項目32	0.414	0.489	0.129	0.167	0.130	0.247	0.276	-0.081	0.034	-0.244
項目49	0.359	0.484	0.235	0.317	0.189	0.309	0.090	-0.158	0.042	0.147
項目15	0.237	0.475	0.189	-0.093	0.179	0.224	0.139	0.203	0.004	0.433
項目9	0.149	0.460	-0.033	0.092	0.062	0.347	0.158	0.333	0.245	0.297
項目26	0.295	0.444	0.117	0.334	0.055	0.184	0.337	-0.298	0.119	-0.117
項目39	0.229	0.229	0.816	0.170	0.054	0.064	0.053	0.008	0.074	0.060
項目41	0.289	0.168	0.764	0.151	0.107	0.025	0.117	0.023	0.101	-0.004
項目47	0.207	0.143	0.741	0.197	0.124	-0.076	0.123	0.070	0.085	-0.004
項目6	0.227	0.063	0.713	-0.040	0.034	0.240	0.146	0.011	0.039	-0.025
項目52	0.217	0.435	0.636	0.208	0.091	0.050	0.046	-0.050	0.093	0.098
項目46	0.224	0.393	0.490	0.142	0.123	0.106	0.248	0.030	0.003	-0.409
項目54	0.312	0.244	0.454	0.362	0.121	0.246	0.075	-0.045	-0.059	-0.113
項目7	0.362	-0.130	0.404	0.219	0.253	-0.117	0.362	-0.131	0.225	0.032
項目17	0.194	0.369	0.379	0.171	0.237	0.369	0.104	0.169	0.252	-0.037
項目33	0.163	0.232	0.135	0.678	0.051	0.063	0.210	0.055	-0.166	-0.056
項目34	0.204	0.442	0.103	0.661	0.015	0.115	-0.054	0.052	0.050	0.187
項目22	0.068	0.450	0.173	0.646	0.015	0.095	-0.082	0.099	0.047	0.049
項目30	0.189	0.059	0.372	0.593	0.053	0.198	0.117	0.157	0.078	-0.057
項目23	0.112	0.319	0.141	0.539	0.186	0.003	0.230	-0.114	0.375	0.010
項目27	0.343	0.075	0.185	0.513	0.244	0.143	0.248	0.025	0.131	-0.361
項目35	0.233	0.440	-0.007	0.489	-0.226	0.140	0.286	0.200	0.019	0.056
項目25	0.029	0.306	0.192	0.489	0.162	0.075	0.324	0.285	0.276	-0.216
項目37	0.271	0.324	0.395	0.483	0.241	0.006	-0.010	0.082	-0.044	0.015
項目44	-0.040	0.321	0.315	0.461	0.282	0.141	0.224	0.089	-0.013	0.144
項目14	0.171	-0.066	0.059	0.004	0.719	0.102	0.119	0.095	0.174	0.041
項目12	0.385	-0.151	0.106	-0.020	0.716	-0.038	0.132	0.156	-0.066	0.064
項目16	0.262	0.060	0.151	-0.049	0.712	0.216	0.174	0.131	-0.109	-0.077
項目43	0.093	0.151	0.160	0.334	0.712	-0.123	0.019	0.001	0.037	0.072
項目24	0.437	0.274	0.086	0.196	0.449	-0.026	0.200	-0.231	0.058	-0.209
項目21	0.264	0.274	0.151	0.031	-0.028	0.603	0.009	0.156	-0.013	-0.134
項目20	0.093	0.372	-0.080	0.341	0.098	0.569	-0.035	0.034	0.065	0.073
項目2	0.117	0.136	0.178	0.179	0.054	0.530	0.335	0.215	0.181	0.172
項目18	0.233	0.350	0.326	0.238	0.071	0.503	0.081	-0.074	0.173	0.067
項目13	0.023	0.104	0.149	0.136	0.189	0.057	0.677	0.102	0.154	-0.030
項目19	0.097	0.080	0.248	0.030	0.100	0.074	0.551	0.004	-0.448	0.038
項目11	0.120	-0.135	0.364	0.279	0.286	0.082	0.470	0.009	0.152	0.152
項目3	0.269	0.147	0.109	0.121	0.331	0.016	0.035	0.691	0.118	0.029
項目4	0.144	0.193	-0.034	0.201	0.115	0.254	0.063	0.645	0.098	0.045
項目1	0.085	0.057	0.143	-0.067	-0.002	0.124	0.147	0.092	0.733	0.157
項目10	0.217	0.165	0.271	0.179	0.129	0.077	0.008	0.138	0.678	-0.196
項目5	0.035	0.012	0.196	0.292	0.223	0.337	0.281	0.164	0.100	0.408

注：枠の中の太字は因子負荷量の絶対値が0.350以上であることを示す。

表2 女性の予期されたストレスラーとストレス反応の因子構造

項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9	因子10
項目48	0.793	0.099	0.200	0.049	0.143	0.066	0.125	-0.070	0.032	-0.096
項目51	0.726	0.079	0.111	-0.136	0.152	0.138	0.105	0.077	-0.059	-0.070
項目33	0.693	0.099	0.019	-0.037	0.222	-0.045	0.023	0.039	-0.054	-0.176
項目40	0.658	0.214	0.316	-0.047	0.146	-0.091	0.148	0.103	0.171	0.073
項目50	0.649	0.054	0.151	-0.076	0.117	0.107	-0.114	-0.047	0.089	-0.017
項目35	0.605	0.023	0.274	0.068	0.332	-0.109	0.023	0.043	0.230	0.250
項目38	0.589	0.192	0.258	-0.235	0.079	0.097	0.035	0.181	0.089	0.075
項目29	0.588	0.094	-0.291	0.153	-0.001	-0.026	0.247	0.120	0.193	0.005
項目33	0.563	0.227	-0.103	0.024	-0.138	0.065	0.032	0.238	0.321	-0.021
項目34	0.516	0.144	0.128	0.087	0.154	0.125	-0.174	0.507	-0.015	0.147
項目45	0.512	-0.135	0.031	0.012	0.333	0.191	-0.227	-0.108	0.271	0.092
項目50	0.508	0.366	-0.036	-0.025	0.105	0.350	0.168	-0.077	-0.180	0.303
項目44	0.487	0.342	-0.060	0.079	0.111	-0.052	0.395	0.030	-0.058	0.099
項目18	0.469	-0.100	0.091	0.257	0.289	0.245	0.111	-0.195	0.194	-0.285
項目49	0.466	0.461	0.024	-0.076	0.145	0.204	0.146	0.052	-0.203	0.383
項目9	0.464	0.012	-0.043	-0.071	0.405	0.163	0.316	0.022	0.096	-0.174
項目36	0.457	0.140	0.321	-0.197	0.241	0.100	0.198	0.126	0.180	0.274
項目25	0.409	-0.049	0.106	0.396	-0.117	-0.196	0.317	0.027	0.202	0.252
項目22	0.386	0.310	0.196	-0.068	0.203	0.327	-0.111	0.381	-0.090	0.113
項目62	0.009	0.813	0.221	0.139	0.035	0.035	0.110	-0.050	-0.013	-0.041
項目61	0.134	0.783	0.175	0.034	0.028	0.064	0.077	0.124	-0.016	-0.250
項目60	0.076	0.781	0.166	0.119	0.134	0.007	-0.023	0.099	0.153	-0.050
項目58	-0.012	0.748	0.160	0.163	0.033	0.133	0.164	0.138	0.005	0.139
項目56	0.318	0.683	0.120	0.226	-0.003	0.175	-0.051	0.222	-0.059	-0.052
項目59	0.146	0.679	0.210	0.095	-0.175	0.130	0.159	0.208	0.107	-0.064
項目65	0.188	0.645	0.275	0.168	0.001	0.111	-0.220	-0.052	0.052	0.269
項目64	0.444	0.643	-0.028	0.018	0.010	0.155	0.011	-0.230	-0.068	0.165
項目63	0.344	0.633	0.004	0.031	-0.091	0.184	0.182	-0.325	-0.058	-0.014
項目57	0.049	0.633	0.294	0.162	0.095	0.087	-0.084	0.097	0.026	0.400
項目28	-0.003	0.564	0.093	0.242	0.064	0.125	-0.027	0.339	0.095	0.015
項目42	0.403	0.483	0.047	-0.245	0.138	0.005	0.322	-0.004	0.158	-0.086
項目41	0.161	0.289	0.789	0.136	-0.057	0.108	-0.057	0.181	-0.008	-0.054
項目47	0.138	0.323	0.787	0.205	0.003	0.052	0.006	0.097	-0.033	0.004
項目39	0.143	0.391	0.770	0.182	-0.033	0.032	-0.013	0.105	-0.019	-0.004
項目6	0.167	0.089	0.698	0.131	0.177	0.045	0.025	-0.106	0.023	0.021
項目19	0.027	0.044	0.621	0.259	0.026	0.118	0.216	0.039	0.236	-0.010
項目52	0.336	0.306	0.594	0.034	0.094	0.202	-0.020	0.212	0.054	-0.114
項目27	-0.315	0.058	0.544	0.117	0.165	0.322	0.131	-0.191	0.164	0.069
項目16	0.048	0.185	0.227	0.753	0.115	0.099	0.069	0.135	-0.126	-0.153
項目12	-0.019	0.385	0.167	0.740	-0.024	0.045	0.035	0.065	-0.013	-0.086
項目14	-0.056	0.388	0.154	0.666	-0.022	0.108	-0.061	-0.005	0.035	-0.191
項目43	-0.038	0.402	0.173	0.593	0.113	-0.026	-0.008	0.336	0.087	0.071
項目11	-0.243	-0.109	0.083	0.585	0.064	0.219	0.300	0.023	0.179	0.161
項目13	-0.128	0.065	0.293	0.505	0.108	-0.157	-0.015	-0.268	0.003	0.100
項目4	0.224	-0.046	0.062	0.135	0.707	0.016	0.006	0.053	-0.024	0.073
項目2	0.286	0.214	0.094	-0.016	0.654	-0.038	0.042	0.109	0.013	0.207
項目5	0.155	0.010	0.043	-0.018	0.649	0.147	0.180	0.144	-0.003	-0.317
項目1	0.409	0.118	0.096	0.112	0.452	0.303	-0.147	0.054	0.036	-0.042
項目17	0.303	0.181	-0.001	0.048	0.402	-0.114	0.053	-0.145	0.396	-0.261
項目23	0.172	-0.106	0.304	0.126	0.360	-0.194	0.254	-0.016	0.180	0.153
項目26	0.157	0.232	0.244	0.082	-0.074	0.732	0.057	0.036	0.014	-0.073
項目8	0.044	0.505	-0.081	0.027	0.329	0.536	0.007	-0.086	-0.073	-0.028
項目24	0.015	0.370	0.300	0.027	0.064	0.496	0.032	0.120	0.046	-0.028
項目55	0.446	0.211	0.104	0.140	-0.011	0.484	0.088	0.096	-0.056	0.055
項目10	0.351	0.152	0.328	0.214	0.316	0.398	-0.175	0.285	0.080	0.010
項目7	0.092	0.159	0.077	0.088	0.051	0.066	0.719	-0.024	-0.123	-0.071
項目54	0.316	-0.015	0.182	0.202	0.293	0.055	0.449	-0.027	0.257	0.095
項目32	0.355	0.280	0.320	-0.014	0.036	0.306	0.384	0.063	-0.022	0.088
項目3	0.021	0.330	-0.030	0.359	0.283	-0.081	0.236	0.503	-0.023	0.081
項目37	0.191	0.317	0.361	0.043	0.152	0.087	0.058	0.471	0.103	0.007
項目20	0.291	0.113	0.059	-0.116	0.181	-0.124	-0.161	-0.119	0.706	0.129
項目30	0.076	0.000	0.172	0.165	-0.123	0.093	0.013	0.292	0.560	-0.152
項目46	0.061	0.022	0.433	-0.025	0.071	0.391	0.196	-0.034	0.437	0.074
項目15	0.300	0.153	0.164	0.314	0.137	0.238	-0.015	-0.030	0.052	-0.504
項目21	0.409	0.300	0.082	-0.058	0.193	0.289	-0.043	0.215	0.115	0.429

注：枠の中の太字は因子負荷量が0.350以上であることを示す。

表3 男性のストレッサーとストレス反応の基礎統計量

	因子1 抑うつと 疲労	因子2 過度負担 と緊張感	因子3 怒りと 能力欠如	因子4 過度の圧迫	因子5 循環器系 の不調	因子6 能力欠如 緊張	因子7 「役割」 不明瞭	因子8 能力欠如 仕事方法	因子9 過敏	因子10 過度圧迫 (部下)	全体
平均	36.405	52.223	24.818	30.336	12.058	13.083	8.083	6.4623	6.512		
標準偏差	12.93	14.57	8.470	9.102	4.691	3.667	2.768	4.176	2.078		
項目数	13	16	9	10	5	4	3	2	2	1	65
α 係数	0.938	0.937	0.907	0.900	0.823	0.731	0.610	0.662	0.718		0.971

表4 女性のストレッサーとストレス反応の基礎統計量

	因子1 過度負担 役割不明瞭 緊張感	因子2 抑うつ 怒りと 仕事の疲労 (緊張力)	因子3 怒りと能力 欠如	因子4 循環器系 の不調と 役割不明瞭 時間	因子5 能力の欠如 (目標部下 時間)と過敏	因子6 対人緊張 感と過敏 ・疲労	因子7 過度負担 能力欠如 緊張感	因子8 疲労	因子9 役割不明瞭 能力欠如	因子10 緊張感	全体
平均	68.405	42.171	11.451	14.703	20.638	14.871	8.676	5.892	9.421	6.874	
標準偏差	13.749	13.546	3.531	5.39	4.543	4.332	2.622	2.103	2.429	1.964	
項目数	19	15	4	6	6	5	3	2	3	2	65
α 係数	0.915	0.929	0.718	0.824	0.726	0.761	0.587	0.483	0.461		0.953

考 察

1. 予期されたストレッサーとストレス反応

実際には働いていない大学生は、職業に対する自分のイメージから、職業的ストレッサーやそれによってどのようなストレス反応が出るかを予想している。本結果は、男女それぞれにおいて、予期された職業ストレッサーとストレス反応について、さまざまな因子（要因）が捉えられたといえる。

2. 男女の比較

男女間の共通の特徴として、職業に従事する時、抑うつ気分や孤独感や仕事に疲れを感じやすいという「抑うつと疲労」の要素、数多くの仕事をこなすこと、複数の上司に指示されること、ノルマや納期に追われる業務をこなすこと、部下の仕事に責任があることから、過度な負担を感じ、落ち着いたない、緊張感を覚える「過度の負担と緊張感」の要素、腹が立つことが多い、すぐ切れってしまって、怒りを生じ、職場で自分の権限が分からない、尊敬されない、時間の配分が自分でできないという「怒りと能力の欠如」の要素、疲れでぐったりして、日々の仕事に疲れを感じ、また仕事にはっきりした目標や目的がないため、仕事の成果が高く評価されない、仕事に興味が持たなくなるという「疲労と過度の圧迫」の要素、心臓が異常に早く打って、動悸のために苦しく感じることもあり、息苦しくなる「循環器系の不調」の要素、

重要でない仕事を担当するという「**役割不明瞭**」の要素が確認された。

仕事そのもの、職場での人間関係（上司と部下）、役割の不明瞭が主要なストレスサーと予期され、それによって、抑うつになり、ひどい疲れを感じ、循環器の不調を予想していると言える。特に抑うつ状態が生じやすい予想から大学生のストレスサーに対する受けとめ方が覗ける。また、若者には、日常生活において循環器の不調を訴えることが少ないはずなのに、本結果では予期されたストレス反応として顕著な傾向が認められた。

男性の特徴として、因子分析の結果から抑うつと疲労の要素が一番強く、このことから、男性が職業ストレス反応として、抑うつ気分になり、自信が持てなくことにより、元気が出なくなり、孤独感と緊張感により、生きがい感じられなくなることが予想される。女性の特徴として、数多くの仕事、複数の上司に指示され、仕事の成果が評価されない、上司と部下の要求に対応しきれない、自分の責任範囲がわからない、などによる過度な負担や役割不明瞭といった要素が一番強いことが認められる。また、女性は男性より、循環器系の不調を訴えやすい傾向が見られる。

3. 労働問題との関連

一般に労働者のどのくらいの人々が強い職業ストレスを感じているのかについて、厚生労働省による「労働者の健康状況調査」（5年毎）によると、1982年度は50.5%，1987年度は55.0%，1992年度は57.3%，1997年度は62.8%，2002年度は61.5%と増加してきている（「厚生労働白書」の各年度版）。この現象は、過労死や精神障害の労災申請数の増加とも対応している。

また、どんな種類のストレスが多いかについては、企業・自治体のメンタルヘルスネットワーク（産業カウンセリング）を実施している株式会社フィスメックの2008年度統計によれば、“職場における人間関係”が最も多く、次いで“労働・就業意欲”，“業務内容”の順になっている。これらのストレスのいずれも、労働者における抑うつ状態やうつ病などの症状と関連することが多いといえる。これらの統計的なデータは、本研究結果において見られるところの大学生が予期するストレスサーとストレス反応の傾向とよく対

応していると言える。過労死や抑うつなどの予備軍となる可能性がある就労前の若者の意識を把握し、予期されたストレッサーとストレス反応を基にして、国・自治体・教育機関などは若者の労働に対する意識を高める対策を進めると同時に、ストレスとの上手な付き合い方（コーピング）を身につけさせることが、社会人としての基礎能力を育成するために不可欠な対策であろう。

文 献

Beehr,T.A. & Newman,J.E. 1978. Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review.

Personal Psychology, 31,665-669.

（金井篤子「職場のストレスとメンタルヘルス」2007『よくわかる 産業・組織心理学』 山口裕幸・金井篤子編 172-192 ミネルヴァ書房）

Sutherland,V.J.& Cooper,C.L. 1988 . Source of work stress.

In J.J. Hurrell,Jr. et al. (Eds.) Occupational stress : issues and developments in research. N.Y. : Taylor & Francis. 3-40

（田中宏二「産業ストレスと健康」1992『職業・人事心理』）

小杉正太郎 2000 ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際—心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動

産業ストレス研究, 7, 141—150.

島津明人 2000 ストレス調査に基づく職場メンタルヘルス活動

産業ストレス研究, 7, 151—157.

島津明人・布施美和子・種市康太郎・大橋靖史・小杉正太郎 1997

従業員を対象としたストレス調査票作成の試み：（1）ストレッサー尺度・ストレス尺度の作成 産業ストレス研究, 4, 41—52.

付 録

就職後に予期される職業ストレスの調査

質問項目を順に読み、将来自分に該当すると思われる箇所に○をつけてください。

- 1—神経質なほうであると思う。
- 2—職場で自分に何が期待されるのかわからない時ストレスを感じる。
- 3—息切れがしやすいと思う。
- 4—私の仕事のやり方は不適切である時ストレスを感じる
- 5—部下たちの成長に関して責任がある時ストレスを感じる。
- 6—自分の思い通りにならないと、すぐカットとなる。
- 7—部下の相談に乗らなければならない時ストレスを感じる。
- 8—いつも緊張していると思う。
- 9—上司と部下それぞれの要求に挟まれている時ストレスを感じる。
- 10—神経過敏なほうであると思う。
- 11—重要でない仕事を担当している時ストレスを感じる。
- 12—動悸がして苦しい時がよくあると思う。
- 13—やっている仕事は退屈であるときストレスを感じる。
- 14—心臓が異常に早く打つことがあると思う。
- 15—どこにいても仕事が頭から離れない時ストレスを感じる。
- 16—息が苦しい時がよくあると思う。
- 17—職場での時間を自分で適切に配分できない時ストレスを感じる。
- 18—職場で自分の責任範囲がどこまでかわからない時ストレスを感じる。
- 19—指図されると腹がたつと思う。
- 20—心を許せる同僚が少ない時ストレスを感じる。
- 21—見知らぬ場所にいくと非常に落ち着かないと思う。
- 22—仕事を終えた時、疲れ切っていると思う。
- 23—仕事にははっきりした目標や目的がない時ストレスを感じる。
- 24—上司が来ると震えるほど緊張すると思う。

- 25—担当している業務に興味が持てない時ストレスを感じる
- 26—上司が見ていると、仕事が手につかないと思う。
- 27—部署の決定事項にはほとんど影響力がない時ストレスを感じる。
- 28—仕事を少ししただけで疲れると思う。
- 29—職務内容についての説明が不明瞭である時ストレスを感じる。
- 30—自分の健康が気になって仕方がないと思う。
- 31—複数の上司の指示に食い違いが多い時ストレスを感じる。
- 32—会議などで質問されると取り乱すと思う。
- 33—有給休暇が取れない時ストレスを感じる。
- 34—疲れてぐったりすることがよくあると思う。
- 35—仕事の成果が評価されない時ストレスを感じる。
- 36—よく知らない分野の仕事を担当する時ストレスを感じる。
- 37—朝起きた時から疲れきっていると思う。
- 38—仕事がとても難しく複雑である時ストレスを感じる。
- 39—ちょっとしたことで腹を立てると思う。
- 40—仕事を続ける上で邪魔が多い時ストレスを感じる。
- 41—すぐカッとなると思う。
- 42—仕事でよい成果を出すよう、非常に期待される時ストレスを感じる。
- 43—胸や心臓に痛みが走ることがあると思う。
- 44—部下の仕事について責任がある時ストレスを感じる。
- 45—批判されると非常に気になると思う。
- 46—自分の仕事は社会的に尊敬されていない時ストレスを感じる。
- 47—ひどく腹を立てることが多いと思う。
- 48—数多く仕事をこなさなければならない時ストレスを感じる。
- 49—見知らぬ人に会うと非常に落ち着かないと思う。
- 50—引っ込み思案なほうであると思う。
- 51—私の仕事は一人で行うには多すぎる時ストレスを感じる。
- 52—ちょっとしたことで感情を害しやすいと思う。

- 53—ノルマや納期に追われる業務を担当する時ストレスを感じる。
- 54—職場での自分の権限がどれほどなのか分からない時ストレスを感じる。
- 55—なかなか決心がつかないと思う。
- 56—憂鬱な気分であると思う。
- 57—自分は孤独だと思う。
- 58—今までの行き方は間違っていたと思う。
- 59—一人に会うのはわずらわしいと思う。
- 60—元気が出ないと思う。
- 61—いつも気が滅入っていると思う。
- 62—人生に希望が持てないと思う。
- 63—引け目を感じるが多いと思う。
- 64—自信が持てなくなってくると思う。
- 65—孤独を感じるが多いと思う。

付 記

本稿は、平成21年度私立大学等経常費補助金（特別補助：地域共同研究支援）の助成による研究成果である。